



Conceria Settebello spa

CODICE DELLA SOSTENIBILITÀ

Rev.1 del 17 Giugno 2022

Premessa

La Conceria Settebello crede fortemente che il rispetto per l'ambiente e per le persone sia un dovere per chi vuole fare impresa. Per questo ha sempre operato con uno sguardo costantemente orientato a un futuro sostenibile.

Per dar voce alla propria mission e per esprimere il proprio impegno in queste tematiche, la Conceria Settebello spa redige il proprio **Codice Sostenibilità**, con l'intento di condividerlo con tutti gli stakeholder della propria filiera.

Il **Codice di Sostenibilità** si integra con il Codice Etico della Conceria approfondendo principi, valori e norme che l'azienda intende perseguire in un'ottica di ESG (Environmental, Social and Governance), nella consapevolezza che la condizione preliminare di ogni impegno è la legalità, il pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti, in ogni settore della vita dell'organizzazione.

Coerenza e continuità – la Storia e la Mission aziendale

Fondata nel 1957 a Santa Croce sull'Arno, la Conceria Settebello spa produce pellame per calzature e pelletteria.

Il nome, mantenuto con orgoglio negli anni, è dovuto all'omonimo treno, vanto del Made in Italy, utilizzato dai fondatori Silvano e Lido Brogi nei loro primi viaggi d'affari. La Conceria Settebello è cresciuta negli anni aumentando la capacità produttiva e ampliando la gamma degli articoli presentati sul mercato. Armi vincenti sono il supporto e l'assistenza, la collaborazione e la continua propositività data al cliente da parte di un'equipe di elevata competenza tecnica e imprenditoriale. A tutto questo si aggiungono accurate analisi di budget, un'attenta pianificazione della produzione, un efficace controllo di gestione per il monitoraggio e la rintracciabilità del prodotto, innovazione e tecnologie rivolte al rispetto dell'ambiente e alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Settebello ha ottenuto negli anni importanti certificazioni, dalla qualità, all'ambiente, alla responsabilità sociale, salute e sicurezza sul lavoro, alla tracciabilità delle materie prime e sostenibilità. Tali traguardi sono stati raggiunti anche attraverso i risultati conseguiti mediante importanti investimenti, come l'installazione di impianti per la cogenerazione e l'adozione di tecnologie innovative e macchinari sempre più all'avanguardia per l'ottimizzazione delle risorse e l'automazione dei processi.

Oggi quell'impegno continua a spingerci verso mete sempre più ambiziose e importanti; proprio per questo la Conceria si è dotata di una persona interna dedicata a questo ruolo: un **Responsabile Sostenibilità**.

Politica

La Conceria Settebello, in attuazione delle proprie politiche ambientali e di responsabilità sociale, ha assunto i seguenti impegni:

- tutelare i diritti umani, il benessere dei lavoratori e le giuste condizioni di lavoro;
- garantire a tutti i lavoratori un salario dignitoso;
- non ricorrere al lavoro infantile e/o forzato;
- fare un uso consapevole delle risorse naturali e ottimizzare l'efficienza dei materiali e delle risorse utilizzati;
- preservare e proteggere la biodiversità e salvaguardare il funzionamento dell'ecosistema;
- fare un uso responsabile dell'acqua;
- ottimizzare la gestione dei rifiuti e ridurre al minimo la produzione;
- impegnarsi per rallentare e attenuare il cambiamento climatico;
- esercitare un'influenza positiva sulle comunità locali e sulle nuove generazioni;
- rispettare il benessere degli animali e ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente;
- favorire l'approvvigionamento sostenibile dei materiali.

Per tutti gli impegni sopra esposti, la Conceria Settebello aderisce ai principi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile ed ogni anno formula i propri obiettivi di miglioramento specifici.

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



RISPETTO PER I DIRITTI UMANI E I DIRITTI DEI DIPENDENTI NEL LUOGO DI LAVORO

Persone

Per tutti i lavoratori vengono garantiti contratti di lavoro che rispettano la legislazione vigente. I contratti di lavoro assicurano la retribuzione, i termini di pagamento, le detrazioni, le indennità, l'orario di lavoro, le ferie, i periodi di preavviso, le indennità di malattia, le indennità di maternità e tutti gli altri aspetti relativi al lavoro previsti a livello locale.

Il ricorso a contratti a tempo determinato o a contratti di lavoro somministrato non viene utilizzato come strumento per negare ai lavoratori diritti e benefit sanciti dalle leggi del lavoro. Si incoraggiano i contratti formativi e di apprendistato, con l'obiettivo di fornire adeguati livelli di formazione e sviluppo, garantendo una retribuzione conforme alla legge.

La forza lavoro utilizzata comprende personale salariato / soci lavoratori / collaboratori (di seguito denominati il "Personale"), di cui l'azienda si assume la completa responsabilità per quanto riguarda:

- l'amministrazione del personale
- i rapporti diretti con i lavoratori, relativamente alle autorità responsabili dell'applicazione delle leggi vigenti in materia di lavoro, sicurezza e previdenza sociale, e con i Sindacati.

Nei rapporti con il personale l'azienda assicura il rispetto degli obblighi di legge in materia di lavoro, salute e sicurezza, impiego e remunerazioni, previdenza e assistenza sociale, nonché i contratti collettivi nazionali approvati dai rispettivi organismi di appartenenza e i contratti territoriali e aziendali, compresi quelli integrativi, vigenti nell'intero periodo di validità del contratto.

Lavoro infantile

L'azienda non ricorrerà al lavoro infantile né lo agevolerà. Per lavoro infantile si intende quello prestato da persone con meno di 15 anni d'età, eccetto i casi in cui le leggi locali sull'età minima di impiego stabiliscano un'età minima più elevata per l'accesso al lavoro o per la frequenza della scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più elevata. Si assicura che, laddove consentito dalla legge, i ragazzi o i giovani lavoratori di età inferiore a 18 anni, tuttavia, non lavoreranno di notte e non verranno esposti a situazioni pericolose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro.

L'azienda si è dotata di procedure di verifica dell'età e basa le proprie valutazioni unicamente sui documenti d'identità e sugli attestati d'istruzione rilasciati da enti pubblici.

L'azienda incoraggia l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, supportando le scuole medie superiori nelle iniziative legate all'alternanza scuola-lavoro e organizzando tirocini formativi per neodiplomati.

Lavoro forzato

L'azienda non consentirà assolutamente il ricorso al lavoro forzato. All'inizio del rapporto di lavoro non chiederà ai dipendenti la consegna di documenti d'identità o di pagare depositi.

Né l'azienda, né le altre entità che le forniscono lavoratori, tratteranno percentuali dei salari e delle indennità dei dipendenti, né requisiranno loro beni e documenti per costringerli a proseguire il rapporto di lavoro.

I dipendenti avranno il diritto di lasciare il luogo di lavoro alla fine del normale orario di lavoro o in caso di emergenze anche mediche o familiari, e saranno liberi di rescindere il contratto di lavoro dandone al datore di lavoro il ragionevole preavviso, conformemente a quanto previsto dalla legge vigente o dalle norme internazionali in materia di lavoro, qualora siano ancora più rigide.

Né l'azienda, né le agenzie di lavoro interinale utilizzate, sosterranno in alcun modo attività collegate al traffico di esseri umani.

Sicurezza sui luoghi di lavoro

L'azienda garantirà ambienti di lavoro sicuri e salubri e adotterà misure efficaci per prevenire potenziali incidenti e non pregiudicare la salute e la sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro. A tal fine l'azienda valuta i rischi specifici presenti nel luogo di lavoro e riduce per quanto ragionevolmente possibile tali rischi.

L'azienda consegna al personale le specifiche attrezzature e dispositivi di protezione nei vari luoghi in cui il lavoro viene svolto, come previsto dalle leggi vigenti.

L'azienda garantisce l'accesso ad adeguati servizi igienici e sanitari e locali refettorio messi a disposizione dei lavoratori, per soddisfare le loro necessità primarie.

Inoltre, l'azienda formerà periodicamente il personale riguardo agli aspetti della sicurezza e agli standard e procedure da seguire, in modo che le persone acquisiscano familiarità con l'uso dei dispositivi di sicurezza e con la valutazione dei rischi di incidenti per individuarne le cause reali e adottare misure di prevenzione.

L'azienda si assicura anche che la verifica degli standard e delle linee guida in materia di salute e sicurezza siano applicati in maniera coerente e si impegna a mantenere e migliorare il proprio sistema di gestione per la sicurezza ISO45001.

Libertà di associazione

L'azienda garantirà i diritti dei lavoratori di formare, partecipare a, ed organizzare sindacati di propria scelta, nonché il loro diritto di contrattare collettivamente con l'azienda.

L'azienda vigilerà affinché i rappresentanti dei lavoratori e il personale impegnato nell'organizzazione di questi ultimi non subiscano discriminazioni, vessazioni, intimidazioni o ritorsioni.

Nei casi in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva fossero in qualche modo limitati, l'azienda agevolerà, e non ostacolerà, lo sviluppo di mezzi analoghi di libera e indipendente associazione e contrattazione e permetterà ai propri dipendenti di eleggere liberamente i loro rappresentanti.

Discriminazione

L'azienda non praticherà né promuoverà alcuna forma di discriminazione o trattamento privilegiato riguardo ad assunzioni, remunerazioni, formazione professionale, avanzamenti di carriera, licenziamenti o pensionamenti, né si baserà su criteri di razza, classe sociale, nazionalità, situazione familiare (compresi lo stato coniugale e lo stato di gravidanza), origine, religione, disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, stato civile, iscrizione a sindacati, opinioni politiche, età e qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.

L'azienda si impegna altresì a promuovere e implementare una strategia a lungo termine volta a creare un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo, equo.

L'azienda non tollererà, in alcun modo, comportamenti intimidatori, offensivi o miranti allo sfruttamento o alle molestie sessuali, compresi i gesti, il linguaggio e i contatti fisici.

L'azienda tratterà i propri dipendenti con dignità e rispetto. L'azienda non istigherà, né tollererà punizioni corporali o coercizione mentale e fisica, né abusi verbali verso i dipendenti.

Forte di un impegno di lunga data a favore della parità di genere, Settebello considera la diversità, la parità e il sostegno ai talenti femminili, la base della sua cultura aziendale e delle sue iniziative.

Orario di lavoro

L'azienda rispetterà le leggi e gli standard industriali in materia di orario di lavoro, festività ufficiali e ferie. La settimana lavorativa normale, escluso il lavoro straordinario, sarà quella stabilita dalla legge, ma in nessun caso supererà le 48 ore. L'orario e il regolamento di lavoro vengono stabiliti per iscritto dal contratto stipulato con il dipendente. I dipendenti usufruiranno di almeno un giorno di riposo dopo sei giorni lavorativi consecutivi.

Il lavoro straordinario sarà sempre volontario. Si ricorrerà al lavoro straordinario responsabilmente, tenendo conto dei seguenti fattori: la durata, la frequenza e il numero di ore lavorate dal singolo lavoratore o dall'insieme del personale.

Lo straordinario non viene utilizzato per sostituire il lavoro ordinario. Si garantisce che lo straordinario verrà sempre remunerato con le maggiorazioni previste dal contratto collettivo nazionale e non metterà a repentaglio la salute e la sicurezza dei dipendenti.

Equa remunerazione

L'azienda rispetterà i diritti dei lavoratori a una retribuzione dignitosa e dovrà fare in modo che il salario pagato per una normale settimana di lavoro corrisponda agli standard di legge o agli standard minimi del settore di riferimento. L'azienda farà in modo che la composizione dei salari e degli stipendi dei dipendenti sia chiaramente e debitamente dettagliata in forma scritta per ogni periodo di paga. Inoltre, l'azienda si accerterà che il pagamento dei salari e degli stipendi sia conforme alle leggi applicabili e che il pagamento avvenga in modalità tracciabili, come ritenuto più conveniente dai lavoratori.

Tutto il lavoro straordinario sarà remunerato con una maggiorazione secondo quanto previsto dal contratto collettivo nazionale.

Welfare e benessere

La Conceria Settebello si impegna a valorizzare i propri dipendenti, considerando le persone come patrimonio dell'azienda e mettendo in campo iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e dell'organizzazione. Per sostenere il benessere a lavoro di ciascun individuo, Settebello si impegna a promuovere un ambiente solidale, attento e stimolante.

Controllo della catena di fornitura

L'azienda pone in essere gli adeguati strumenti per il controllo ed il monitoraggio periodico della propria catena di fornitura in merito agli aspetti sociali, di sicurezza ed ambientali.

In particolare, i fornitori incaricati di svolgere le lavorazioni per conto dell'azienda sono oggetto di periodiche ed accurate attività di controllo 'sul campo' ed attività di monitoraggio e valutazione, secondo criteri di qualifica stabiliti dalla Conceria stessa.

Il rispetto delle norme di legge è prerogativa indiscutibile per istituire e mantenere i rapporti di fornitura.

I fornitori di prodotti chimici, inoltre, vengono valutati e selezionati in base a criteri ispirati ad un moderno Chemical Management System, conforme ai requisiti del programma ZDHC e secondo la loro capacità di risposta alle richieste di conformità di prodotto richieste dalla Conceria stessa.

I fornitori di pellame, invece, vengono valutati anche in base alla qualità delle informazioni fornite relativamente alla tracciabilità delle pelli e alle certificazioni Animal Welfare possedute dai macelli e dagli allevamenti.

RISPETTO E SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

L'azienda si impegna a rispettare tutta la Normativa Ambientale applicabile; pertanto si impegna ad ottenere e mantenere tutte le licenze, autorizzazioni, certificati e approvazioni richiesti ai sensi della legge.

In ossequio alla Normativa Ambientale applicabile, l'azienda non utilizzerà alcun materiale che non sia pienamente conforme alle norme e agli standard applicabili.

L'azienda s'impegna, inoltre:

- a mettere in atto politiche, sistemi di gestione o altri strumenti che consentano di conoscere, misurare e approfondire gli impatti ambientali delle attività svolte e che agevolino costanti miglioramenti in campo ambientale;
- a promuovere la trasparenza e la responsabilità sugli impatti ambientali delle attività svolte;
- ad adottare il principio di precauzione ogni qualvolta manchino prove scientifiche sulle sfide ambientali, e agire con cura e cautela per minimizzare gli impatti potenziali;
- a fare un uso consapevole delle risorse naturali, monitorando dove possibile i propri consumi (acqua, elettricità, gas, carburante) e i rifiuti generati;
- ad ottimizzare la gestione dell'acqua, salvaguardare le risorse idriche, ridurre i consumi e preservare la qualità dell'acqua;
- a garantire la corretta gestione dei rifiuti e ridurre al minimo la produzione di scarti e di acque reflue;
- a proteggere la biodiversità, salvaguardare il funzionamento dell'ecosistema e rispettare la flora e la fauna selvatiche protette da leggi nazionali e internazionali applicando le norme più rigide;
- a mantenere e migliorare il proprio sistema di gestione ambientale integrato ISO 14001, EMAS e LWG.

RIDUZIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE PERICOLOSE

La Conceria Settebello si impegna ad assicurare che tutte le sostanze chimiche pericolose siano valutate preventivamente, monitorate e ed eventualmente eliminate dai processi produttivi.

Per raggiungere quest'obiettivo l'azienda condivide la Lista delle sostanze soggette a restrizione (Manufacturing Restricted Substances List o MRSL) definita nell'ambito del progetto ZDHC Zero Discharge of Hazardous Chemicals e soggetta a revisione periodica in base all'evoluzione delle conoscenze scientifiche sulle caratteristiche di pericolo delle sostanze. La Conceria, inoltre, adotta un Addendum alla MRSL ZDHC, contenente ulteriori sostanze pericolose, individuate tramite Risk Assessment interno, in base anche alle richieste di conformità dei Clienti.

Le sostanze pericolose in questione pertinenti per tutta la filiera del tessile, dell'abbigliamento, del footwear e della pelle comprendono sia sostanze già soggette a limitazioni e restrizioni obbligatorie in virtù di specifiche normative (es. Reg. n°1907/2006/CE REACH, Reg. 850/2004/CE POPS, etc.) sia sostanze di comprovato impatto sulla salute e/o sull'ambiente candidate all'eliminazione su base volontaria per scelta etica e di sostenibilità.

Tale impegno mira dunque a risolvere il problema delle sostanze pericolose all'origine, eliminandole dalla produzione e dai processi correlati, prevenendo l'emissione nell'ambiente e la presenza nei prodotti finiti.

Le limitazioni si propongono di vietare ai fornitori l'uso intenzionale delle sostanze elencate nella MRSL, con le modalità che vengono via via fornite dall'azienda in specifiche comunicazioni ai fornitori.

La gestione del Sistema Chemical Management viene effettuata con l'ausilio di sistema informatico in grado di tracciare tutte le sostanze in ingresso ed ottenere eventuali alert per la prevenzione e gestione delle criticità.

RISPETTO DELLA PROTEZIONE DELLE SPECIE PROTETTE E DELLA BIODIVERSITÀ

L'azienda rispetta rigorosamente tutte le normative vigenti per la tutela delle specie protette e la biodiversità (in particolare la regolamentazione CITES e la Convenzione di Washington).

Ogni materia vegetale e/o animale e/o prodotti che incorporano tali materiali e che viene utilizzata dalla Conceria viene valutata preventivamente, in modo che siano rispettate le regolamentazioni suddette.

La Conceria, inoltre, si impegna a ridurre e, ove possibile, eliminare l'uso di sostanze ecotossiche, evitando nel contempo danni al pianeta e minacce alla biodiversità.

APPROVVIGIONAMENTO ENERGETICO

La Conceria si è sempre impegnata nell'applicare soluzioni tecnologiche avanzate per il risparmio energetico.

Le infrastrutture e gli impianti vengono progettati tenendo sempre in dovuto conto la riduzione del consumo di risorse e degli sprechi energetici.

L'azienda sostiene gli investimenti per l'autoproduzione di energia elettrica e termica, come testimonia la disponibilità di un moderno impianto di cogenerazione.

Il restante fabbisogno energetico viene coperto con l'approvvigionamento di energia elettrica da fonti 100% rinnovabili.

Settebello, inoltre, si impegna al monitoraggio puntuale dei propri consumi per mantenerli sotto controllo e programmare interventi di miglioramento volti alla riduzione dei propri impatti in termini di CO2. Tale monitoraggio risulta fondamentale per la corretta e puntuale valutazione delle impronte ecologiche dei propri processi e prodotti in ottica LCA (Life Cycle Assessment).

APPROVVIGIONAMENTO DI PELLAMI

L'azienda si impegna a:

- garantire che le forniture di pellami non provengano da aziende coinvolte nella deforestazione nel bioma dell'Amazzonia dal luglio 2006, o da aziende incluse nell'elenco dell'embargo dell'Istituto Brasiliano delle Risorse Naturali Rinnovabili e Ambientali, IBAMA (www.ibama.gov.br), o situate nei terreni boschivi tradizionali (Native Forest Land) dell'Argentina protetti dalla Legge di azionamento (Zoning Law);
- garantire la tracciabilità delle pelli dal luogo di macellazione e dal Paese di allevamento fino al cliente finale;
- assicurare il rispetto dei criteri di benessere animale lungo tutta la filiera, con un impatto minimo sull'ambiente e sulla biodiversità;
- assicurare che le forniture di pelle non provengano da aziende che utilizzano, direttamente o indirettamente (tramite la produzione di foraggi per animali), terreni di ecosistemi naturali sensibili (particolarmente foreste e praterie) con un elevato valore in termini di conservazione recentemente convertiti a pascolo;
- garantire che la pelle non provenga da operazioni di messa al pascolo di bestiame su terre contese da gruppi indigeni o su aree protette da leggi federali, statali o locali, oppure in aziende incluse nell'elenco dell'embargo del Ministero del Lavoro e dell'Occupazione brasiliano, MTE (Ministério do Trabalho e Emprego: www.mte.gov.br);
- minimizzare l'impatto ambientale e l'utilizzo di sostanze chimiche pericolose lungo tutti i processi produttivi dalla materia prima grezza al prodotto fornito;
- mantenere e migliorare nel tempo il sistema di gestione per la tracciabilità dei pellami acquistati.

BENESSERE DEGLI ANIMALI

La Conceria Settebello riconosce e sostiene l'importanza del benessere animale, garantendo il rispetto della normativa applicabile e collaborando con tutte le parti interessate della propria filiera.

L'azienda garantisce il rispetto della normativa applicabile, riconosce il proprio ruolo nella filiera della lavorazione della pelle e si rende disponibile a partecipare ad iniziative di miglioramento del benessere animale, per quanto di propria pertinenza. I nostri fornitori di pellame sono selezionati anche in base alle best practices o certificazioni in tema di Animal Welfare.

L'azienda promuove l'importanza del rispetto, per gli animali allevati, delle 5 Libertà:

- libertà dalla fame, dalla sete e dalla cattiva nutrizione;
- libertà dai disagi ambientali;
- libertà dalle malattie e dalle ferite;
- libertà di poter manifestare liberamente le caratteristiche comportamentali specie-specifiche;
- libertà dalla paura e dallo stress.

INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

La Conceria Settebello crede fortemente nell'innovazione e si impegna costantemente ad effettuare importanti investimenti infrastrutturali e tecnologici, per migliorare e potenziare continuamente il processo produttivo, le attrezzature, gli impianti e quindi l'efficienza aziendale.

BUONA CONDOTTA

L'azienda si impegna a:

- condurre l'attività nel rispetto dei più alti standard etici, assicurando l'integrità, la trasparenza e la conformità alle norme applicabili;
- promuovere sul mercato una competizione "pulita" e libera da vincoli e pressioni di qualsivoglia natura, ripudiando ogni forma di corruzione, frode, riciclaggio del denaro o illegalità;
- provvedere alla gestione del bilancio e contabilità in ottemperanza alle leggi e regolamenti in vigore;
- gestire in modo corretto e trasparente gli incontri con la pubblica amministrazione e autorità pubbliche.

Lotta alla corruzione

L'azienda persegue la condanna della corruzione in tutte le sue forme. A tal fine, si impegna a disporre una procedura interna per garantire la conformità della propria attività alle leggi e alle regolamentazioni relative alla lotta alla corruzione. L'azienda si impegna, in ogni momento, a conformarsi a tutte le leggi, i decreti, i regolamenti, i codici o le direttive applicabili in materia di lotta alla corruzione e a non svolgere alcun atto suscettibile di determinare una violazione agli impegni presi con i propri committenti e fornitori.

L'azienda garantirà che tutti gli amministratori, legali rappresentanti e soci non compiano alcun atto tale da causare la violazione delle citate norme. I regali e gli inviti possono costituire delle manifestazioni di cortesia accettabili all'interno di una relazione commerciale già instaurata se la loro importanza e il loro valore sono limitati, se sono offerti pubblicamente e in modo trasparente, se hanno per obiettivo l'espressione di considerazione e riconoscenza e se sono offerti senza che sia richiesto alcunché in cambio.

Lotta al riciclaggio di denaro

L'azienda garantisce la conformità alle norme e alle procedure contabili e bancarie applicabili nonché ai trattati internazionali, alle leggi nazionali relative in particolare al riciclaggio di denaro, al finanziamento del terrorismo e alla frode. Non è consentita nessuna azione che possa portare direttamente o indirettamente a sostenere il riciclaggio di capitali e il finanziamento del terrorismo. L'azienda si impegna a condannare il riciclaggio di denaro in tutte le sue forme; inoltre si impegna a rispettare rigorosamente la legislazione nazionale e internazionale in materia e garantisce di disporre di una conoscenza sufficiente e adeguata delle fonti dei fondi messi a disposizione per le transazioni di cui potrebbe essere intermediaria.

ELENCO DELLE CONVENZIONI E DICHIARAZIONI IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

- OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chain from Conflict-Affected and High Risk Areas
<https://mneguidelines.oecd.org/mining.htm>
- Ramsar Convention: www.ramsar.org
- Geneva Conventions: www.icrc.org
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights
- International Covenant on Civil and Political Rights
- UN (United Nations) Convention on the Rights of the Child
- UN (United Nations) Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
- UN (United Nations) Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- UN Sustainable Development Goals
- UNDRIP UN principles in the Declaration of Human Rights and the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples;
- Rio Declaration on Environment and Development: www.unep.org/rio20
- UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development): www.unctad.org
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization): en.unesco.org/
- Rotterdam Convention: www.pic.int
- The Fundamental Conventions of the International Labour Organisation (ILO)
- The Ethical Trading Initiative (ETI) Base Code
- FLA Workplace Code of Conduct and Compliance Benchmarks
- Voluntary Principles on Security and Human Rights <http://www.voluntaryprinciples.org/>
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
I principi del Global Compact (Patto Mondiale) delle Nazioni Unite
- Fashion Pact